ISSN 0137-6187 INDEKS — 35652



DZIENNIK URZĘDOWY
GŁÓWNEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ i SPORTU

Warszawa, dnia 28 marca 1983 r. Nr 1-2 Poz. 1-2

TREŚĆ

ZARZĄDZENIA

1.

ZARZĄDZENIE Nr 4
PRZEWODNICZĄCEGO GŁÓWNEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I SPORTU

z dnia 28 marca 1983 r.

w sprawie zasad wynagradzania trenerów oraz instruktorów sportu, rehabilitacji ruchowej i rekreacji ruchowej.

Na podstawie § 1 ust. 3 pkt 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 lipca 1978 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu (Dz. U. Nr 18, poz. 82) oraz uchwały nr 31 Rady Ministrów z dnia 14 marca 1983 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników kultury fizycznej — zarządza się, co następuje:

§ 1.

Zarządzenie normuje zasady wynagradzania:
1) trenerów,
2) specjalistów rehabilitacji ruchowej,
3) specjalistów rekreacji ruchowej,
4) instruktorów sportu,
5) instruktorów rehabilitacji ruchowej,
6) instruktorów rekreacji ruchowej,
7) instruktorów odnowy biologicznej.

§ 2.

Za specjalistów w zakresie rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej uważa się osoby, które ukończyły:
1) studia w uczelni wychowania fizycznego:
   a) na kierunki rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej,
   b) na innym kierunku z równoczesnym uzyskaniem specjalizacji w zakresie rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej,
2) studium podyplomowe rehabilitacji ruchowej lub rekreacji ruchowej,
3) doskonalenie zawodowe w zakresie rehabilitacji ruchowej w systemie nauczania resortu zdrowia i opieki społecznej.

§ 3.

Ilekroć w zarządzeniu użyto określenia:
1) „pracownicy" — należy przez to rozumieć osoby, o których mowa w § 1,
2) „instruktorów rehabilitacji ruchowej lub instruktorów rekreacji ruchowej" — należy przez to rozumieć również osoby, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3,
3) „Komitet" — należy przez to rozumieć Główny Komitet Kultury Fizycznej i Sportu.

Wynagrodzenie zasadnicze — zasady kwalifikacji i zaszeregowania

§ 4.

Ustala się:
1) tabelę grup wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 1 do zarządzenia,
2) tabelę stanowisk i zaszeregowania, stanowiącą załącznik nr 2 do zarządzenia,
3) zasady wynagradzania za pracę w godzinach ponadwymiarowych, stanowiące załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 5.

1. Pracownik podejmujący po raz pierwszy zatrudnienie w zawodzie trenera lub instruktora powinien otrzymać najniższą grupę zaszeregowania przewidzianą na danym stanowisku.

2. Warunkiem przeszeregowania pracownika jest pozytywna ocena efektów jego pracy oraz wypełnienie obowiązku doskonalenia zawodowego, stosownie do obowiązujących przepisów.

3. Oceny efektów pracy trenera i instruktora sportu, zatrudnionego w klubie sportowym, dokonuje się w oparciu o zasady ustalone odrębnie.

§ 6.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzani są proporcjonalnie do czasu ich pracy.

Dodatki funkcyjne

§ 7.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych w pełnym wymierze czasu pracy przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz wykaz stanowisk, na których te dodatki przysługują, określa załącznik nr 4 do zarządzenia.

Dodatek za wysługę lat

§ 8.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy, wzrastający o 1% wynagrodzenia zasadniczego w każdym następnym roku do 20% wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia po dniu 22 lipca 1944 r. w uspołecznionych zakładach pracy oraz w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy — z wyłączeniem okresów zatrudnienia w tym zakładzie pracy, w którym umowa o pracę:
1) wygasła wskutek porzucenia przez pracownika,
2) została rozwiązana przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się także inne okresy na zasadach określonych w odrębnych przepisach, a w szczególności:
1) okresy odbywania zasadniczej służby wojskowej lub spełniania zastępczo obowiązku tej służby,
2) pozostawania bez zatrudnienia jeżeli pracownik został przywrócony do pracy w danym zakładzie pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej d/s pracy lub wyroku sądowego,
3) okresy działalności kambatanckiej oraz okresy pobytu w obozach koncentracyjnych.

4. Do okresu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku za wysługę lat nie wlicza się:
1) urlopów bezpłatnych,
2) przerw w pracy kobiet spowodowanych koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem do lat czterech powstałych przed dniem 24 maja 1968 r.

5. Za podstawę obliczenia dodatku za wysługę lat przyjmuje się płacę zasadniczą, wynikającą z osobistego zaszeregowania za okres pracy za który pracownik otrzymał wynagrodzenie (łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za pracę w godzinach nadliczbowych) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek przysługuje od dnia nabycia przez pracownika uprawnień do dodatku w odpowiedniej wysokości.

7. Pracownikowi nie przysługuje dodatek w miesiącu, w którym:
1) porzucił pracę,
2) zakład pracy rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy,
3) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,
4) znajdował się w miejscu pracy w stanie świadczącym o spożyciu alkoholu,
5) stwierdzono co najmniej trzykrotne nieusprawiedliwione spóźnienie pracownika do pracy lub trzykrotne nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy.

8. Pozbawienie pracownika prawa do dodatku w przypadkach, o których mowa w ust. 7, następuje na podstawie decyzji kierownika zakładu pracy.

9. O pozbawieniu dodatku należy zawiadomić pracownika na piśmie przed terminem wypłaty dodatku za dany okres obrachunkowy.

Nagrody jubileuszowe

§ 9.

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
1) 75% miesięcznego wynagrodzenia — po 25 latach pracy,
2) 100% miesięcznego wynagrodzenia — po 30 latach pracy,
3) 150% miesięcznego wynagrodzenia — po 35 latach pracy,
4) 200% miesięcznego wynagrodzenia — po 40 latach pracy.

2. Ustalenie okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

Odprawy emerytalne

§ 10.

1. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje odprawa po przepracowaniu:
1) 10 lat — w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia,
2) 15 lat — w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia,
3) 20 lat — w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, nie więcej niż 20 tys. złotych.

2. Ustalenia okresów pracy uzasadniających wypłatę odprawy emerytalnej dokonuje się na zasadach określonych dla wypłaty nagród jubileuszowych.

Dodatki specjalne

§ 11.

1. Pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy mogą być przyznawane dodatki specjalne.

2. Zasady przyznawania dodatków specjalnych określa załącznik nr 5 do zarządzenia.

Nagrody uznaniowe

§ 12.

1. Tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac pracowników objętych zarządzeniem, zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej.

2. Szczegółowe zasady ustalania i przyznawania nagród indywidualnych regulują zakładowe regulaminy nagród.

Przepisy końcowe

§ 13.

Traci moc zarządzenie nr 35 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu z dnia 1 grudnia 1981 r. w sprawie zasad wynagradzania trenerów oraz instruktorów sportu, rehabilitacji ruchowej i rekreacji ruchowej (Dz. Urz. GKKFiS Nr 4/5, poz. 21.; z 1982 r. Nr 3, poz. 13).

§ 14.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od 1 marca 1983 r.

Przewodniczący Komitetu: *Marian Renke*

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 4
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Tabela

grup wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego

Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Miesięczna kwota w zł	Stawka dodatku funkcyjnego	Miesięczna kwota w zł
1	4800	1	500
2	5100	2	900
3	5400	3	1300
4	5700	4	1700
5	6000	5	2100
6	6300	6	2500
7	6700	7	3000
8	7100	8	3500
9	7500	9	4000
10	7900	10	4500
11	8300	11	5000
12	8700		
13	9100		
14	9500		
15	10000		
16	10500		
17	11000		
18	11500		
19	12000		

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 4
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Tabela stanowisk i zaszeregowania

A.

Lp.	Stanowisko	Grupy zaszeregowania
1.	Trener klasy mistrzowskiej	16—19
2.	Trener klasy I	14—17
3.	Trener klasy II	8—15

B.

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Grupy zaszeregowania
1.	Specjalista: rehabilitacji ruchowej, rekreacji ruchowej	wyższe	7—18
2.	Instruktor sportu klasy I, instruktor rekreacji klasy I	wyższe	6—15
		średnie	5—13
3.	Instruktor rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	wyższe	5—14
		średnie	1—12
4.	Instruktor sportu, instruktor rekreacji	wyższe	3—11
		średnie	1—9

Uwaga:
Zasady i tryb zdobywania klas trenerskich i instruktorskich regulują odrębne przepisy.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 4
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady wynagradzania za pracę w godzinach ponadwymiarowych

§ 1.

1. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach ponadwymiarowych przysługują następujące stawki wynagrodzenia za jedną efektywnie przepracowaną godzinę zajęć:

1) trener klasy mistrzowskiej — 100 zł,
2) trener I klasy, specjalista rehabilitacji ruchowej, specjalista rekreacji ruchowej, instruktor odnowy biologicznej z wyższym wykształceniem — 80 zł,
3) trener II klasy — 75 zł,
4) instruktor z wyższym wykształceniem — 65 zł,
5) pozostali pracownicy — 60 zł.

2. W szczególnie uzasadnionym przypadku wynikającym z konieczności realizacji programu szkolenia sportowego lub programu działalności rekreacyjnej, pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, kierownik jednostki organizacyjnej może zlecić pracę w godzinach ponadwymiarowych w ilości nie większej niż 180 godzin w okresie 6 miesięcy.

§ 2.

Za pracę w godzinach ponadwymiarowych rozumie się:

1) w odniesieniu do trenerów, instruktorów sportu i instruktorów rehabilitacji ruchowej — efektywnie przepracowaną godzinę zajęć dydaktycznych, przekraczającą półroczny wymiar tych zajęć,
2) w odniesieniu do pozostałych pracowników — efektywnie przepracowaną godzinę zajęć, przekraczającą półroczny wymiar tych zajęć.

§ 3.

Wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest wyłącznie za efektywnie przepracowane godziny, zlecone przez kierownika jednostki organizacyjnej, pod warunkiem wykonania obowiązującego wymiaru godzin pracy, w przypadku trenerów, instruktorów sportu i instruktorów rehabilitacji ruchowej zarówno godzin dydaktycznych jak i organizacyjnych.

§ 4.

Rozliczenie godzin ponadwymiarowych następuje za okres 6 miesięcy.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 4 Przewodniczącego GKKFiS z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz wykaz stanowisk, na których te dodatki przysługują.

§ 1.

Ustala się następującą tabelę dodatków funkcyjnych;

Lp.	Stanowisko	Wymagany tytuł (stopień)	Szczebel dodatku
1	2	3	4
1.	Trener Centralnego Zespołu Metodyczno-Szkoleniowego Trener — szef szkolenia w polskim związku sportowym Trener główny — szef konkurencji lub bloku konkurencji w polskim związku sportowym Trener główny kadry narodowej	klasa mistrzowska klasa I	5—11
2	Trener kadry narodowej (asystent trenera głównego) Trener w ośrodku szkolenia olimpijskiego	„	4—10
3	Trener wojewódzkiego zespołu metodyczno-szkoleniowego Trener okręgowy — szef szkolenia dyscypliny lub bloku konkurencji Trener — szef szkolenia w klubie	klasa mistrzowska klasa I klasa II	3—8
4	Trener główny sekcji w klubie	„	2—7
5	Kierownik zespołu instruktorów rehabilitacji lub rekreacji ruchowej	stopień specjalisty 5 lat pracy w zawodzie	1—6

§ 2.

Wysokość dodatków funkcyjnych ustala kierownik jednostki organizacyjnej w zależności od kwalifikacji, zakresu odpowiedzialności pracownika oraz liczebności powierzonego mu zespołu.

§ 3.

Ustala się następujące zasady two-rzenia stanowisk, na których przysługują dodatki funkcyjne:

1) utworzenie stanowiska określonego w § 1 załącznika:
   a) Lp 1, 2 tabeli — wymaga zgody Komitetu,
   b) Lp 3, 4 i 5 tabeli — wymaga zgody właściwego wydziału kultury fizycznej, sportu i turystyki urzędu wojewódzkiego;
2) stanowisko trenera — szefa szkolenia w klubie sportowym, może być utworzone, jeżeli klub posiada co najmniej cztery sekcje sportowe, w których prowadzi zajęcia szkoleniowe 15 trenerów i instruktorów;
3) stanowisko trenera głównego sekcji w klubie może być utworzone jeżeli w danej dyscyplinie sportu w klubie prowadzi zajęcia co najmniej 3 terenerów i instruktorów;
4) stanowisko kierownika zespołu instruktorów rehabilitacji lub rekreacji może być utworzone, jeżeli zespół liczy co najmniej 4 instruktorów.

Załącznik nr 5 do zarządzenia nr 4 Przewodniczącego GKKFiS z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady przyznawania dodatków specjalnych

§ 1.

1. Trenerom oraz instruktorom sportu klasy I prowadzącym zajęcia dydaktyczne i osiągającym wybitne wyniki w pracy szkoleniowej i wychowawczej, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości:

1) 600—1500 zł — trenerom oraz instruktorom sportu klasy I zatrudnionym w klubach, okręgowych związkach sportowych, wojewódzkich zespołach metodyczno-szkoleniowych i szkołach znajdujących się na terenie miejscowości liczących do 5 tys. mieszkańców,
2) 1000—3000 zł — trenerom zatrudnionym w ośrodkach szkolenia olimpijskiego, zespołach metodyczno-szkoleniowych oraz trenerom klubowym w dyscyplinach sportu osiągających poziom światowy i prowadzącym szkolenie i doszkalanie trenerów na szczeblu centralnym,
3) 2000—5000 zł — trenerom kadry narodowej zatrudnionym w polskich związkach sportowych.

2. Ustalenia wysokości dodatku specjalnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, dokonuje właściwy wydział kultury fizycznej, sportu i turystyki, na wniosek klubu sportowego, w oparciu o ocenę pracy trenera lub instruktora sportu dokonaną w oparciu o zasady ustalone odrębnie.

3. Ustalenia wysokości i dodatku specjalnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, dokonuje Komitet na wniosek:

1) w odniesieniu do trenerów klubowych — klubu zatrudniającego trenera, zaopiniowany przez właściwy związek sportowy i wydział kultury fizycznej, sportu i turystyki,
2) w odniesieniu do trenerów szczebla centralnego — właściwego polskiego związku sportowego.

§ 2.

Dodatek, o którym mowa w § 1 ust. 1 przyznawany jest na okres 12-tu miesięcy.

§ 3.

1. Instruktorowi rehabilitacji ruchowej, odnowy biologicznej i rekreacji może być przyznawany dodatek specjalny w wysokości od 400 zł — do 1500 zł miesięcznie.

2. Pracownikom prowadzącym zajęcia z inwalidami, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości od 200 zł — do 2000 zł miesięcznie.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 i 2, przyznaje kierownik jednostki nadrzędnej na wniosek kierownika zakładu pracy zatrudniającego instruktora.

2.

ZARZĄDZENIE Nr 5
PRZEWODNICZĄCEGO GŁÓWNEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I SPORTU

z dnia 28 marca 1983 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek kultury fizycznej i sportu.

Na podstawie § 1 ust. 2 pkt 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 lipca 1978 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu (Dz. U. Nr 18, poz. 82) oraz uchwały nr 31 Rady Ministrów z dnia 14 marca 1983 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników kultury fizycznej — zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Zarządzenie ustala zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w następujących jednostkach organizacyjnych kultury fizycznej, zwanych dalej „jednostkami":
1) ośrodkach sportu i rekreacji,
2) obiektach sportowych i rekreacyjnych,
3) Górskim Ochotniczym Pogotowiu Ratunkowym.

2. Przepisów zarządzenia nie stosuje się do:
1) pracowników wymienionych w § 1 ust. 3 uchwały nr 31 Rady Ministrów z dnia 14 marca 1983 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników kultury fizycznej,
2) trenerów i instruktorów sportu, rehabilitacji ruchowej i rekreacji ruchowej.

3. Ilekroć w zarządzeniu użyto sformułowania:
1) COS — należy przez to rozumieć Centralny Ośrodek Sportu,
2) GOPR — należy przez to rozumieć Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe,
3) „dyrektor" — należy przez to rozumieć dyrektora naczelnego COS, dyrektora oddziału COS, dyrektora ośrodka sportu i rekreacji,
4) OSiR — należy przez to rozumieć wojewódzki, miejski i gminny ośrodek sportu i rekreacji,
5) „obiekt sportowy" — należy przez to rozumieć każdy obiekt dysponujący urządzeniami sportowymi, służącymi uprawianiu sportu,
6) „obiekt rekreacyjny" — należy przez to rozumieć każdy obiekt służący celom czynnego wypoczynku.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 2.

1. Ustala się tabelę grup wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 1 do zarządzenia.

2. Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika przez średniomiesięczną liczbę godzin pracy, przypadającą w danym roku kalendarzowym, według obowiązującego daną grupę pracowników wymiaru czasu pracy.

3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia — w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

4. Czas pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (dozorców, portierów) regulują odrębne przepisy z tym, że za każdą godzinę pracy w przedłużonym normalnym czasie pracy do 12-tu godzin jednorazowo, przepracowaną w ramach dopuszczalnej tygodniowej normy czasu pracy, średnio 48 godzin w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 tygodnie, pracownicy ci otrzymują dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Zasady kwalifikacji i zaszeregowania

§ 3.

1. Ustala się tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników jednostek kultury fizycznej, o których mowa w § 1 ust. 1, stanowiące załącznik nr 2 do zarządzenia.

2. Ustala się wytyczne stosowania taryfikatorów kwalifikacyjnych oraz przyznawania dodatków funkcyjnych, stanowiące załącznik nr 3 do zarządzenia.

3. Wykaz stanowisk kierowniczych i innych stanowisk samodzielnych, na których nie przysługuje czas wolny w zamian za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy — określa załącznik nr 4 do zarządzenia.

§ 4.

1. Pracownik może być przeszeregowany, w ramach grupy wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska, w okresach nie krótszych niż jeden rok — o jedną grupę wynagrodzenia zasadniczego w terminach 1 stycznia lub 22 lipca, z mocą od 1 sierpnia.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:
1) awansowania pracownika na wyższe stanowisko,
2) rozszerzenia zakresu powierzonych pracownikowi czynności,
3) ustalenia wynagrodzenia po okresie próbnym lub wstępnym.

§ 5.

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie uchwały nie posiadają wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, mogą być przeszeregowani tylko w ramach zajmowanego stanowiska i nie mogą być awansowani na stanowiska wyższe.

§ 6.

Pracownicy techniczni i pracownicy obsługi, którzy w ramach obowiązków służbowych wykonują stale co najmniej dwa zawody, mogą być zaszeregowani o jedną lub dwie grupy ponad maksymalną grupę przewidzianą dla zawodu, dla którego obowiązujące taryfikatory kwalifikacyjne przewidują wynagrodzenie najwyższe.

Dodatek za wysługę lat

§ 7.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy, wzrastający o 1% wynagrodzenia zasadniczego w każdym następnym roku — do 20% wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia po dniu 22 lipca 1944 r. w uspołecznionych zakładach pracy oraz w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy — z wyłączeniem okresów zatrudnienia w tym zakładzie pracy, w którym umowa o pracę:
1) wygasła wskutek porzucenia pracy przez pracownika,
2) została rozwiązana przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się także inne okresy — na zasadach określonych w odrębnych przepisach, a w szczególności:
1) odbywania czynnej służby wojskowej lub spełniania zastępczo obowiązku tej służby,
2) pozostawania bez zatrudnienia, jeżeli pracownik został przywrócony do pracy w danym zakładzie pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej d/s pracy lub wyroku sądowego,
3) działalności kombatanckiej oraz pobytu w obozach koncentracyjnych.

4. Do okresu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku za wysługę lat nie wlicza się:
1) urlopów bezpłatnych,
2) przerw w pracy kobiet, spowodowanych koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem do lat czterech, powstałych przed dniem 24 maja 1968 r.

5. Za podstawę obliczenia dodatku za wysługę lat przyjmuje się płacę zasadniczą, wynikającą z osobistego zaszeregowania za okres pracy, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie (łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za pracę w godzinach nadliczbowych) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek przysługuje od dnia nabycia przez pracownika uprawnień do dodatku w odpowiedniej wysokości.

7. Pracownikowi nie przysługuje dodatek w miesiącu, w którym:
1) porzucił pracę,
2) zakład pracy rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy,
3) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,
4) znajdował się w miejscu pracy w stanie świadczącym o spożyciu alkoholu,
5) stwierdzono co najmniej trzykrotne nieusprawiedliwione spóźnienie pracownika do pracy lub trzykrotne nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy.

8. Pozbawienie pracownika prawa do dodatku w przypadkach, o których mowa w ust. 7, następuje na podstawie decyzji kierownika zakładu pracy.

9. O pozbawieniu dodatku należy zawiadomić pracownika na piśmie, przed terminem wypłaty dodatku za dany okres obrachunkowy.

Nagrody jubileuszowe

§ 8.

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
1) 75% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
2) 100% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
3) 150% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
4) 200% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.

2. Ustalenie okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

Odprawy emerytalne

§ 9.

1. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje odprawa po przepracowaniu:
1) 10 lat — w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia,
2) 15 lat — w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia,
3) 20 lat — w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia,

obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, nie więcej niż 20 tys. złotych.

Dodatek dla brygadzisty

§ 10.

1. Brygadziście kierującemu pracą zespołu (brygady), złożonego przynajmniej z 5 robotników łącznie z brygadzistą, pracującemu wspólnie z zespołem (brygadą), przysługuje dodatek w wysokości od 5 do 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, powinna być zróżnicowana w zależności od liczebności zespołu (brygady), charakteru wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji.

3. Dodatek przysługuje wyłącznie w okresie pełnienia przez pracownika funkcji brygadzisty oraz w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie.

4. Szczegółowe zasady stosowania dodatku dla brygadzistów określa załącznik nr 5 do zarządzenia.

Dodatek za pracę na drugiej zmianie

§ 11.

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie wielozmianowym, z wyłączeniem pracowników pilnujących mienia, przysługuje dodatek za pracę na II-giej zmianie w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje za przepracowane godziny od 13.00 do 21.00 lub 14.00 do 22.00.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 12.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje również pracownikowi na stanowisku kierowniczym i innym samodzielnym, jeżeli praca w porze nocnej wynika z harmonogramu. Nie przysługuje jednak za pracę wykonywaną sporadycznie w porze nocnej (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz w warunkach wysokogórskich

§ 13.

1. Pracownicy zatrudnieni w warunkach:
1) szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych — dodatki w wysokości od 1,00 do 2.50 za godzinę pracy w tych otrzymują warunkach,

2) wysokogórskich — otrzymują dodatek w wysokości 400 zł miesięcznie.

2. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz w warunkach wysokogórskich określa załącznik nr 6 do zarządzenia.

Dodatki za znajomość języków obcych

§ 14.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których niezbędne jest stałe posługiwanie się językami obcymi — może być przyznany dodatek za znajomość języków obcych w wysokości:

1) 150 zł — za znajomość w mowie i piśmie pierwszego języka obcego,
2) 250 zł — za znajomość w mowie i piśmie każdego następnego języka obcego.

2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 7 do zarządzenia.

Inne dodatki

§ 15.

1. Pracownikom służb ratowniczych GOPR za pełniony, poza normalnymi godzinami, dyżur ratowniczy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez zakład pracy, akcję ratowniczą lub wyprawę ratowniczą przysługuje ekwiwalent. Zasady i wysokość tego ekwiwalentu określa załącznik nr 8 do zarządzenia.

2. Członkom służby ratowniczej nie będącym pracownikami GOPR, pełniącym dodatkowo funkcję kierowców, przysługuje dodatek w wysokości 60 zł za każdy dzień jazdy, w którym prowadzili pojazd co najmniej przez dwie godziny.

Zasady korzystania z wyżywienia

§ 16.

Pracownicy zatrudnieni w obiektach prowadzących działalność gastronomiczną mogą korzystać z częściowo odpłatnego wyżywienia na zasadach określonych w załączniku nr 9 do zarządzenia.

Umundurowanie służbowe

§ 17.

1. Pracownikom recepcji może być przydzielone umundurowanie służbowe.

2. Zasady przyznawania umundurowania określa załącznik nr 10 do zarządzenia.

§ 18.

Ustala się zasady przyznawania ekwipunku i sprzętu służbie ratowniczej, stanowiące załącznik nr 11 do zarządzenia oraz tabelę norm ekwipunku dla służby ratowniczej, stanowiącą załącznik nr 12 do zarządzenia.

Fundusz premiowy

§ 19.

1. Dla pracowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 1 ust. 1 pkt 1 i 2, w ramach planowanego funduszu płac, może być tworzony fundusz premiowy, którego wysokość nie może przekroczyć 20% planowanego funduszu płac.

2. Wskaźnik odpisu na fundusz premiowy ustala jednostka nadrzędna (organ powołujący) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.

3. Podstawę wypłaty premii stanowią szczegółowe zasady premiowania określone w zakładowym regulaminie premiowania, zatwierdzonym przez kierownika jednostki nadrzędnej.

4. Zakładowe regulaminy premiowania, o których mowa w ust 3, powinny zawierać w szczególności:

1) wykaz stanowisk objętych premiowaniem,
2) zadania premiowe,
3) wysokość maksymalnych indywidualnych premii dla pracowników objętych premiowaniem,
4) sankcje premiowe w przypadku naruszenia dyscypliny pracy, niewykonania zadań premiowych, zaniedbania obowiązków służbowych itp.

§ 20.

1. Dla pracowników GOPR może być stworzony fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.

2. Dla pracowników obsługi GOPR może być tworzony fundusz premiowy według zasad zawartych w § 19.

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 21.

Decyzje o zwolnieniu pracowników z wymogów kwalifikacyjnych wydane na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów pozostają w mocy.

§ 22.

Tracą moc:

1) zarządzenie nr 38 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki z dnia 29 września 1976 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w obiektach sportowych i rekreacyjnych (Dz. Urz. GKKFiT Nr 6, poz. 26; z 1977 r. Nr 3, poz. 13; z 1981 r. Nr 1, poz. 2; Nr 2, poz. 12; z 1982 r. Nr 1, poz. 7 i Nr 3, poz. 14),
2) zarządzenie nr 40 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki z dnia 29 września 1976 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Centralnego Ośrodka Sportu — zmienionego zarządzeniami: nr 3 z dnia 1 lutego 1979 r., — nr 21 z dnia 23 października 1980 r., nr 8 z dnia 27 kwietnia 1982 r., nr 20 z dnia, 15 lipca 1982 r.,
3) zarządzenie nr 45 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki z dnia 28 października 1976 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego — zmienionego zarządzeniami: nr 8 z dnia 8 lutego 1979 r., nr 18 z dnia 23 października 1980 r., nr 10 z dnia 14 kwietnia 1980 r., nr 9 z dnia 27 kwietnia 1982 r., nr 25 z dnia 16 sierpnia 1982 r.

§ 23.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od 1 marca 1983 r.

Przewodniczący Komitetu: *Marian Renke*

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Tabela

grup wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego

Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Miesięczna kwota w zł	Stawka dodatku funkcyjnego	Miesięczna kwota w zł
1	4800	1	500
2	5100	2	900
3	5400	3	1300
4	5700	4	1700
5	6000	5	2100
6	6300	6	2500
7	6700	7	3000
8	7100	8	3500
9	7500	9	4000
10	7900	10	4500
11	8300	11	5000
12	8700		
13	9100		
14	9500		
15	10000		
16	10500		
17	11000		
18	11500		
19	12000		

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

TABELE STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW JEDNOSTEK KULTURY FIZYCZNEJ

A. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i administracyjno-biurowych w zarządzie i oddziałach Centralnego Ośrodka Sportu

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie, wymagane kwalifikacje	Praktyka zawodowa	Zarząd COS		Oddziały COS	
				Grupy	Stawki	Grupy	Stawki
				płaca zasadnicza	dodatek funkcyjny	płaca zasadnicza	dodatek funcyjny
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Dyrektor Naczelny Dyrektor Oddziału	wyższe	8 lat pracy, w tym 4 lata na stan. kierown. lub samodz.	16—19	9—11	15—18	7—9
2	Z-ca dyr. naczelnego Z-ca dyr. oddziału	jak wyżej	jak wyżej	15—18	7—9	14—17	5—7
3	Główny księgowy	wyższe	8 lat pracy w zawodzie w tym 4 lata na stanowisku samodzielnym lub kierowniczym.	15—18	7—9	14—17	5—7
		średnie	12 lat pracy w zawodzie, w tym 8 lat na samodzielnym stanowisku lub kierowniczym.				

1	2	3	4	5	6	7	8
	Radca prawny	regulują odrębne przepisy					
4	Główny specjalista	wyższe	8 lat pracy w zawodzie lub w danej specjalności	14—17	—	13—16	—
5	Naczelnik wydziału Kierownik bazy sprzętu	jak wyżej	jak wyżej	13—16	5—7	—	—
6	Z-ca naczelnika wydziału Kierownik działu	wyższe średnie	6 lat pracy w zawodzie 10 lat pracy w zawodzie	12—15	3—5	11—14	3—5
7	Specjalista	wyższe	6 lat pracy w zawodzie	11—16	—	12—15	—
8	St. rewident	wyższe średnie	4 lata pracy 8 lat pracy	12—15	—	11—14	—
9	Kierownik samodzielnej sekcji	wyższe średnie	jak wyżej	11—14	2—4	10—13	2—4
10	Kierownik kancelarii Kierownik sekretariatu*) Kierownik biblioteki Kierownik powielarni	wyższe średnie	3 lata pracy 6 lat pracy	10—14	1—3	9—13	1—2
11	Rewident, samodzielny referent sekretarka	wyższe średnie	2 lata pracy 6 lat pracy	7—13	—	7—13	—
12	St., referent, st. księgowy	wyższe średnie	ukończony staż pracy 4 lata pracy	7—12	—	7—12	—
13	Dyspozytor, księgowy, kasjer, referent	średnie	ukończony staż pracy	6—10	—	6—10	—
14	Stażysta	wyższe średnie		2—4 1—3	—	2—4 1—3	—

*) występuje tylko w zarządzie COS

B. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i administracyjno-biurowych w jednostkach szczebla podstawowego

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Praktyka zawodowa	Grupy osobistego zaszeregowania w zależności od kategorii jednostki					
				I		II		III	
				płaca zasadnicza	dodatek funkcyjny	płaca zasadnicza	dodatek funkcyjny	płaca zasadnicza	dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Dyrektor OSiR	wyższe	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	15—18	7—9	14—17	6—8	13—16	5—7
2	Z-ca dyrektora OSiR	wyższe	jak wyżej	14—17	6—8	13—16	5—7	11—15	4—6
3	Główny księgowy OSiR	wyższe średnie	8 lat pracy, w tym, 4 lata na stanowisku kier. lub samodzielnym, 12 lat pracy, w tym 6 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	14—17	6—8	13—16	5—7	11—15	4—6
4	Kierownik oddziału OSiR	wyższe	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym	14—17	5—7	13—16	4—6	—	—
5	Z-ca kierownika oddziału	jak wyżej	jak wyżej	13—16	4—6	12—15	3—5	—	—
6	Główny księgowy oddziału OSiR	wyższe średnie	jak wyżej 12 lat pracy w zawodzie	13—16	4—6	12—15	3—5	—	—

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Radca prawny	określają odrębne przepisy							
	Główny specjalista	wyższe	8 lat pracy w danej specjalności	13—16	—	12—15	—	—	—
8	Kierownik działu	wyższe średnie	6 lat pracy w zawodzie 10 lat pracy w zaw.	12—15	3—5	11—14	2—4	—	—
9	Kierownik samodzielnej sekcji	jak wyżej	jak wyżej	11—14	2—4	10—13	1—3	10—13	1—3
10	Kierownik obiektu	wyższe średnie	jak wyżej	13—16	4—6	12—15	3—5	11—14	2—4
11	Z-ca kier. obiektu	jak wyżej	jak wyżej	12—15	3—5	—	—	—	—
12	Specjalista	wyższe w odpowiedniej specjaln.	6 lat pracy w zawodzie	12—15	—	11—14	—	—	—
13	St. rewident	wyższe średnie	4 lata pracy 6 lat pracy	11—14	—	11—14	—	—	—
14	Rewident, samodzielny referent	wyższe średnie	2 lata pracy 6 lat pracy	10—13	—	10—13	—	10—13	—
15	Kierownik kancelarii (sekretariatu)	wyższe średnie	3 lata pracy 7 lat pracy	10—13	1—3	8—12	1—2	—	—
16	St. referent st. księgowy	wyższe średnie	ukończony staż pracy 4 lata pracy	7—12	—	6—12	—	6—12	—
17	Dyspozytor, księgowy, kasjer, referent	średnie	ukończ. staż pracy	6—10	—	6—10	—	6—10	—
18	Stażysta	wyższe średnie		2—4 1—3	—	2—4 1—3	—	2—4 1—3	—

C. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników technicznych i obsługi

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Praktyka zawodowa	Grupy zaszeregowania	Stawki dodatku funkcyjn.
1	2	3	4	5	6
1	Główny mechanik Kierownik kolei linowej	wyższe techniczne	6 lat pracy na stanowisku techn.	13—16	3—5
2	Starszy mechanik Starszy mistrz	wyższe średnie	2 lata pracy 6 lat pracy	11—15	2—4
3	Mistrz	jak wyżej	jak wyżej	10—14	1—3
4	Instruktor ratownictwa wodnego	jak wyżej	określają odrębne przepisy	10—14	1—3
5	Kierownik recepcji Szef kuchni	jak wyżej	jak wyżej	8—13	1—3 1—4
6	Kierownik magazynu Kat. I Kat. II Kat. III	zawodowe średnie średnie ogólnokształcące	4 lata pracy 6 lat pracy	 8—13 8—13 8—13	 1—4 1—3 1—2
7	Mechanik — konserwator Starszy maszynista	średnie zawod. zasadn. zawod.	5 lat pracy 6 lat pracy	7—13	
8	Starszy ratownik wodny	określają odrębne przepisy		10—13	
9	Kierownik wypożyczalni sprzętu Kierownik pralni	średnie zawod. zasadn. zawod.	4 lata pracy 8 lat pracy	6—12	1—3
10	St. recepcjonista St. magazynier	średnie zawodowe	4 lata pracy w zawodzie	5—12	—
11	a) Starszy rzemieślnik w zawodzie: ślusarza, mechanika, hydraulika, stolarza, elektryka, ku-	średnie zawod. zasadn. szkoła zawo-	3 lata pracy 5 lat pracy	5—12	—

1	2	3	4	5	6
	charza, ogrodnika, krawca, pracza w pralni i innych, masztalerz, st. bosman, masażysta	dowa i umiejętności wykonywania prac złożonych z zakresu danego zawodu lub tytuł mistrzowski w zawodzie			
	b) robotnik zatrudniony przy pracy ciężkiej, robotnik gospodarczy	podstawowe			
	c) Palacz co	kurs dla palaczy co			
12	Magazynier	średn. lub ZSZ	5 lat pracy	4—11	—
13	Ratownik wodny	określają odrębne przepisy		5—10	—
14	Recepcjonista	średnie	po wstępnym stażu pracy	4—10	—
15	a) rzemieślnik w zawodzie: ślusarza, mechanika, hydraulika, stolarza, elektryka, kucharza, ogrodnika, krawca, pracza w pralni i innych: bosman, koniuszy, stajenny, sprzętowy, kelnerka, bufetowa, st. pokojowa	zasadn. szkoła zawodowa i umiejętność wykonywania prac podstaw. z zakresu danego zawodu lub		4—10	—
		tytuł czeladnika w zawodz.			
	b) robotnik zatrudniony przy pracy lekkiej, gospodarz obiektu	podstawowe			
	c) pomocnik palacza c.o.	podstawowe			
16	Starsza maszynistka poza halą maszyn	umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę		4—11	—
17	a) maszynistka poza halą maszyn	umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę		3—9	
	b) telefonistka, teletypistka, powielaczowy	podstawowe		3—9	—
18	Dozorca, portier, sprzątaczka, woźny, pomoc kuchenna, sprzątaczka pokojowa	podstawowe		3—8	—
19	Młodszy ratownik wodny	określają odrębne przepisy		1—5	—
20	Goniec	podstawowe		1—5	—

D. Tabela stanowisk i zaszeregowania pracowników służb ratowniczych i administracyjnych GOPR

1. Pracownicy służb ratowniczych

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie miesięczne				Wykształcenie	Staż pracy	Kwalifikacje specjalistyczne w zakresie:			
		Naczeln. GOPR		Grupy regionalne							
		grupa wynagrodzenia zasadniczego	stawka dodatku funkcyjnego	grupa wynagrodzenia zasadniczego	stawka dodatku funkcyjnego			ratownictwa	narciarstwa	turystyki	taternictwa
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Naczelnik	16—19	9—11	15—18	5—9	wyższe	6	kurs instruktorsko-ratowniczy	instruktor narciarski	przewodnik II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej
2	Zastępca naczelnika	15—18	7—9	14—17	4—8	wyższe średnie	5 10*)	kurs instruktorsko-ratowniczy	instruktor narciarski	przew. turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej
3	Szef wyszkolenia	14—17	6—8	13—16	3—7	wyższe średnie	5 10*)	4 lata pracy instruktorskiej w ratownictwie	instruktor narciarstwa PZN	przewodnik turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4	Szef służby	13—16	5—7	13—16	2—6	wyższe średnie	4	kurs instruk. ratowniczy	instruktor narciarstwa PZN	przewodnik turystyki górskiej kl. II	instruktor kl. wysokogórskiej
5	Starszy instruktor ratownictwa			13—16 13—16	1—5 1—5	wyższe średnie	4 8	4 lata pracy instruktorskie w ratownictwie	instruktor narciarstwa PZN	przewodnik turyst. górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej
6	Instruktor ratownictwa			10—15	1—4	średnie	6	kurs instruktor ratowniczy	instruktor narciarstwa *PZN	przewodnik turystyki górskiej II kl.	instruktor kl. wysokogórskiej
7	Starszy ratownik			10—15		średnie podstawowe	2	kurs ratownictwa II stopnia	pomocnik instruktora narciarstwa	przewodnik turystyki górskiej	członek zwycz. kl. wysokogórskiej**)
8	Ratownik			8—13		podstawowe	2	kurs ratownictwa I stopnia	PZN IV kl.	przewodnik turystyki górskiej III kl.	członek zwyczajny klasy wysokogórskiej**)
9	Ratownik — kandydat			5—11		podstawowe	—	kurs PCK II stopnia	PZN II kl. pomocnik instruktora narciarstwa	srebrna odznaka GOT, GON	członek zwyczajny kl. wysokogórkiej**)

Komisja Szkolenia Zarządu GOPR na wniosek Zarządu Grupy Terenowej GOPR po przeprowadzeniu komisyjnego egzaminu może uznać posiadane wiadomości za równorzędne z odpowiednim świadectwem i wymogami w zakresie kwalifikacji specjalistycznych ratowniczych, narciarskich, turystycznych i taternickich.

*) wykształcenie średnie nie dotyczy Naczelnictwa GOPR

**) tylko dla członków grupy tatrzańskiej GOPR

2. Pracownicy administracji

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Praktyka zawodowa	Naczelnictwo GOPR		Grupy regionalne	
				Grupy zaszeregowania	Stawki dodatku funkcyjnego	Grupy zaszeregowania	Stawki dodatku funkcyjnego
1	Główny księgowy	wyższe	8 lat pracy w zawodzie, w tym 4 lata na stanowisku samodz. lub kierowniczym	15—18	6—8	14—17	4—6
		średnie	12 lat pracy w zawodzie, w tym 8 lat na stanowisku kierown. lub samodzielnym				
2	Radca prawny	regulują odrębne przepisy		15—18	—	14—17	—
3	Starszy rewident zakładowy	wyższe	4 lata pracy w zawodzie, w tym 1 rok w danej specjalności	12—16	—	—	—
		średnie	8 lat pracy w zawodzie, w tym 2 lata w danej specjalności				
4	Rewident, samodzielny referent	wyższe	2 lata pracy	7—14	—	7—13	—
		średnie	6 lat pracy				
5	Kierownik kalcelarii	wyższe	3 lata pracy	8—13	1—3	8—12	1—3
		średnie	6 lat pracy				
6	St. referent, st. księgowy	wyższe	ukończony staż pracy	7—12	—	7—12	—
		średnie	4 lata pracy				
7	Referent, kasjer, księgowy	średnie	po ukończeniu stażu pracy	6—10	—	6—10	—

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Wytyczne stosowania taryfikatorów kwalifikacyjnych oraz przyznawania dodatków funkcyjnych

§ 1.

1. Stanowisko głównego mechanika może być tworzone jako stanowisko kierownicze, jeżeli jest utworzona komórka organizacyjna zajmująca się działalnością związaną z obsługą, eksploatacją urządzeń bądź jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniodawczym, doradczym, względnie koordynacyjnym podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki. Na stanowisku głównego mechanika nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik.

2. Stanowiska głównego specjalisty mogą być tworzone jako stanowiska jednoosobowe o charakterze opiniodawczym, doradczym względnie koordynacyjnym podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki. Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi lub dziedzin wiedzy, którą powinien mieć opanowaną w stopniu obejmującym całość zagadnień wchodzących w zakres działalności jednostki organizacyjnej w danym zakresie. Na stanowisku głównego specjalisty określonej działalności nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik. Stanowiska głównego specjalisty nie należy tworzyć jeżeli: z zakresu zagadnień danej gałęzi wiedzy występującej w jednostce organizacyjnej nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych, przy rozwiązywaniu problemów z danej gałęzi wiedzy jednostka organizacyjna korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru, doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.

3. Specjaliści mogą reprezentować w węższym zakresie te samą dziedzinę pracy, co główni specjaliści, względnie inne dziedziny, dla których nie ma uzasadnienia tworzenia stanowiska głównego specjalisty. Specjaliści d/s technicznych powinni reprezentować określoną gałęź umiejętności. Stanowiska specjalistów mogą być tworzone jako stanowiska jednoosobowe.

4. Stanowiska z-ców naczelników wydziałów mogą być tworzone w wydziałach działalności podstawowej zatrudniających nie mniej niż 8 pracowników.

5. Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w jednostkach organizacyjnych w zakresie określonym dla specjalistów dla odcinków działalności o węższej i mniej złożonej problematyce.

§ 2.

1. Przy zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii stawek płac należy brać pod uwagę:
1) posiadane wykształcenie i przygotowanie praktyczne,
2) stopień inwenencji i samodzielności w pracy,
3) złożoność i zakres powierzonej pracy.

2. Wynagrodzenie dla dyrektorów ustala organ powołujący, a dla pozostałych pracowników — kierownik właściwej jednostki organizacyjnej.

§ 3.

1. Przy ustalaniu dodatku funkcyjnego należy kierować się analogicznymi przesłankami, jak przy ustalaniu miesięcznych stawek płac zasadniczych, a ponadto wielkością nadzorowanej komórki organizacyjnej.

2. Zmiana wysokości dodatku funkcyjnego nie może być dokonywana w drodze awansu, może ona nastąpić w zasadzie w przypadku zmiany kryteriów służących jako podstawa ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego.

§ 4.

1. Jednostki podstawowe zalicza się do kategorii w zależności od wartości obrotu rocznego według następujących kryteriów:
I kategoria — obroty powyżej 20 mln zł,
II kategoria — obroty od 5 mln do 20 mln zł,
III kategoria — obroty poniżej 5 mln zł.

2. Wartość rocznych obrotów jednostek ustalona została na podstawie danych z 1982 r.

3. Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu, w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, dokona korekty wielkości stanowiących podstawę zaliczania jednostek do poszczególnych kategorii w przypadku generalnej zmiany cen lub zwiększenia się obrotów jednostek o 50% w stosunku do 1982 r.

§ 5.

Kategorię magazynu ustala kierownik zakładu pracy w zależności od wielkości magazynu, wysokości obrotów liczby pozycji magazynowych oraz odpowiedzialności materialnej.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Wykaz stanowisk kierowniczych i innych samodzielnych, na których nie przysługuje czas wolny w zamian za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy

1. Kierowniczymi oraz innymi samodzielnymi stanowiskami pracy w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu Pracy są:
1) dyrektor naczelny COS i jego zastępca,
2) dyrektor oddziału COS i jego zastępca,
3) dyrektor OSiR i jego zastępca,
4) kierownik oddziału OSiR i jego zastępca,
5) naczelnik GOPR i jego zastępca,
6) naczelnik grupy regionalnej GOPR i jego zastępca,
7) główny księgowy,
8) główny specjalista i główny mechanik,
9) szef wyszkolenia i szef służby GOPR,
10) instruktor i starszy instruktor ratownictwa,
11) naczelnik wydziału COS i jego zastępca,
12) kierownik działu i kierownik sekcji,
13) kierownik obiektu i jego zastępca,
14) kierownik magazynu,
15) kierownik sekretariatu, powielarni, pralni, wypożyczalni sprzętu sportowo-rekreacyjnego,
16) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określane w strukturze organizacyjnej obiektu jako samodzielne stanowiska pracy,
17) pracownicy, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach określonych w pkt. 1—15 w okresie pełnienia tych obowiązków,
18) pracownicy, którym na czas nieobecności pracownika zajmującego kierownicze stanowisko powierzono jego zastępstwo — po upływie trzech miesięcy zastępstwa,
19) pracownicy, którzy w związku z wykonywaniem pracy przez znaczną część czasu pracy przebywają poza zakładem, wskutek czego czas ich pracy nie może być kontrolowany.

2. Mistrzów i starszych mistrzów oraz magazynierów i starszych magazynierów traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu Pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany lub przyjmowania i zdawania magazynu.

Załącznik nr 5 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady stosowania dodatków dla brygadzistów

1. Za brygadzistę może być uznany wykwalifikowany robotnik, który w ramach zespołu, biorąc bezpośredni udział w jego pracach, kieruje tym zespołem i nadzoruje jego pracą, czuwa nad zaopatrzeniem, odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy zespołu i jest łącznikiem pomiędzy zespołem a zarządem obiektu.

2. Powierzenie wykwalifikowanemu robotnikowi — niezależnie od jego normalnych czynności wynikających z umowy o pracę — pełnienia dodatkowych czynności brygadzisty powinno być dokonywane na piśmie, z równoczesnym podaniem zakresu czynności i odpowiedzialności oraz procentowej wysokości dodatku.
nywane na piśmie, z równoczesnym podaniem zakresu czynności

3. Na brygadzistów mogą być powołani robotnicy posiadający niezbędne kwalifikacje zawodowe i odznaczający się jednocześnie szczególnymi umiejętnościami organizowania pracy i kierowania pracą członków brygady.

4. Zaszeregowanie osobiste brygadzisty ustala się — odpowiednio do wykonywanych przez niego czynności i posiadanych kwalifikacji — na tych samych zasadach, jakie dotyczą pozostałych robotników. Wyznaczenie robotnika na brygadzistę nie może być w żadnym przypadku podstawą do zaszeregowania go do wyższej grupy.

5. Brygadziści, niezależnie od wynagrodzenia za wyniki własnej pracy, otrzymują dodatek za prowadzenie brygady:

1) 5% płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania, jeżeli brygadzista kieruje brygadą liczącą co najmniej 5 osób łącznie z brygadzistą,
2) 10% płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania, jeżeli brygadzista kieruje zespołem liczącym od 5 do 8 osób łącznie z brygadzistą.
3) 15% płacy wynikającej z osobisego zaszeregowania, jeżeli brygadzista kieruje zespołem liczącym powyżej 8 pracowników łącznie z brygadzistą.

6. W wyjątkowych przypadkach dodatek w wysokości 5% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania może być przyznany brygadziście kierującemu pracą brygady złożonej z 3 lub 4 robotników łącznie z brygadzistą o ile zakres prac wykonywanych przez brygadę nie wymaga zatrudnienia większej liczby robotników, a powołanie brygadzisty jest niezbędne dla zabezpieczenia prawidłowego nadzoru i odpowiedzialności za wyniki pracy brygady.

7. W przypadku szczególnie pracochłonnych i złożonych czynności wykonywanych przez brygadę — kierownik obiektu może przyznać brygadziście, o którym mowa w ust. 5 pkt 1, dodatek w wysokości 10% miesięcznej płacy zasadniczej, a brygadziście, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, dodatek w wysokości 15% miesięcznej płacy zasadniczej.

Załącznik nr 6 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych oraz w warunkach wysokogórskich

Dodatki za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych

§ 1.

Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 3.

§ 2.

Dodatek przysługuje jeżeli prace wykonywane są w warunkach:
a) w których występuje stężenie i natężenie czynników szkodliwych dla zdrowia przekraczające najwyższe dopuszczalne normy lub niemożliwe jest zachowanie innych higienicznych norm pracy,
b) jeżeli praca wykonywana jest w tych warunkach co najmniej 4 godzin. dziennie lub połowę wymiaru czasu w skali miesiąca,
c) szczególnie niebezpiecznych.

§ 3.

Dodatek wypłaca się za każdą godzinę przepracowaną w warunkach, o których mowa w § 2, w wysokości:
1) 1,00 zł przy pierwszym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
2) 1,50 zł przy drugim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
3) 2,00 zł przy trzecim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości,
4) 2,50 zł. przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

§ 4.

1. Do pierwszej grupy (pierwszego stopnia) szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace:
1) narażające na działanie hałasu,
2) wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych w temperaturze efektywnej powyżej 25° lub poniżej 10°,
3) narażające na działanie substancji toksycznych,
4) narażając na działanie pyłów.

2. Do drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace:
1) narażając na działanie substancji toksycznych o właściwościach kumulujących,
2) narażające na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
3) wykonywane w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym (ponad 1.200 kcal dla kobiet i ponad 2.000 kcal dla mężczyzn) lub wymagające wymuszonej pozycji ciała.

3. Do trzeciego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości zalicza się prace:
1) narażające na miejscowe działanie wibracji,
2) wykonywane w warunkach narażania na działanie promieniowania jonizującego lub pola elektromagnetycznego zakresu mikrofalowego w sferze zagrożenia,
3) narażające na styczność z materiałami zakaźnymi.

§ 5.

Do szczególnie niebezpiecznych zalicza się prace:
1) wykonywane na urządzeniach elektromagnetycznych będących pod napięciem powyżej 250 V (zgodnie z zezwoleniem MEIEA),
2) na wysokości ponad 5 metrów.

§ 6.

Podstawę przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środo-

wiskowych przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego rodzaju badań.

§ 7.

Dodatek za pracę w warunkach niebezpiecznych przysługuje za efektywny czas pracy bez względu na dzienny lub miesięczny wymiar czasu pracy.

§ 8.

W przypadku jednoczesnego występowania uprawnienia do dodatków z tytułu wykonywanych prac w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych, stosuje się tylko jeden dodatek o wyższej stawce.

§ 9.

Dodatki, o których mowa w § 1. są przyznawane do czasu osiągania przewidywanej poprawy warunków pracy.
Termin przewidywanej poprawy i cofnięcia dodatku lub jego zmniejszenie powinien być określony na podstawie opracowanego przez poszczególne jednostki organizacyjne planu i programu poprawy warunków bhp. Kierownicy jednostek zobowiązani są do stałego podejmowania działań zmierzających do wyeliminowania warunków uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

§ 10.

Decyzję o przyznaniu dodatku i dzieleniu jego wysokości oraz decyzję o cofnięciu w razie zmiany warunków pracy podejmuje kierownik zakładu pracy w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

§ 11.

Jednostki wprowadzą ewidencję:
1) stanowisk pracy, na których występują warunki pracy wymienione w § 4. ust. 1—3,
2) stanowisk pracy, na których zatrudnionym pracownikom zostały przyznane dodatki,
3) czasu pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i szczególnie niebezpiecznych,
4) stanowisk pracy, dla których zatrudnionym pracownikom cofnięto przyznane dodatki.

Dodatek za pracę w warunkach wysokogórskich

§ 12.

Pracownikom obiektów górskich oraz ratownikom GOPR pełniącym stale dyżury w obiektach górskich może być przyznany dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł miesięcznie.

§ 13.

1. Obiektem górskim w rozumieniu § 12 jest obiekt:
1) położony powyżej 600 metrów nad poziomem morza lub w przypadku ratowników GOPR 900 metrów nad poziomem morza,
2) mający utrudnione warunki transportu,
3) położony jest w odległości ponad 3 km od najbliższej miejscowości.

2. Zaliczenia obiektu do obiektu działającego w warunkach wysokogórskich dokonuje jednostka nadrzędna, a w przypadku GOPR— naczelnik GOPR w każdym roku według stanu na 31 października.

§ 14.

1. Dodatek może być przyznany ratownikowi GOPR wyłącznie w wypadku pełnienia przez niego dyżurów stałych w obiekcie górskim przez okres co najmniej 14 dni nieprzerwanie lub 21 dni w ciągu miesiąca.
2. W wypadku pełnienia dyżurów przez okres 14 dni dodatek zmniejsza się o połowę.

Załącznik nr 7 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady przyznawania dodatku za znajomość języków obcych

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których niezbędne jest stałe posługiwanie się językami obcymi może być przyznany dodatek za znajomość języków obcych w wysokości:
1) 150 zł — za znajomość w mowie i piśmie pierwszego języka obcego,
2) 250 zł — za znajomość w mowie i piśmie każdego następnego języka obcego.

2. Warunkiem przyznania dodatku jest przedłożenie przez pracownika:
1) zaświadczenie o zdaniu egzaminu państwowego lub
2) dyplomu ukończenia wydziału filologicznego wyższej uczelni w zakresie języka, którego znajomość ma być podstawą do pobierania dodatku lub,
3) dowodu stwierdzającego, że pracownik jest tłumaczem przysięgłym w zakresie danego języka lub
4) dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej uczelni lub szkoły średniej za granicą, w której językiem wykładowym był język obcy za znajomość, którego pracownik ma pobierać dodatek lub
5) świadectwo zdania egzaminu przed komisją egzaminacyjną Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Ministerstwa Handlu Zagranicznego lub innych organów naczelnych albo organizacji, jeżeli od daty złożenia egzaminu upłynęło nie więcej niż 5 lat.

3. Dodatek za znajomość języków obcych przyznaje kierownik zakładu pracy zatrudniającego pracownika na podstawie zaświadczenia o zdaniu egzaminu względnie na podstawie przedstawionych przez pracownika dokumentów, o których mowa w ust. 2.

4. Dodatek przyznaje się pracownikowi i na okres zatrudnienia na stanowisku, na którym wymagane jest stałe posługiwanie się językiem obcym.

5. Prawo do dodatku powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po przedstawieniu dokumentów o znajomości języka obcego, ustaje natomiast z końcem miesiąca, w którym pracownik przestał wykonywać czynności, lub zajmować stanowisko uzasadniające pobieranie dodatku.

6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku za znajomość języków obcych w czasie:
1) urlopu wypoczynkowego,
2) urlopu macierzyńskiego (płatnego),
3) choroby i wszelkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, podczas których ma prawo do wynagrodzenia lub zasiłku z ubezpieczenia społecznego, jednakże przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące.

7. Zaświadczenia o zdaniu egzaminu, jak też odpisy dokumentów włącza się do akt personalnych pracownika.

Załącznik nr 8 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady przyznawania ekwiwalentu za dyżury ratowników GOPR pełnionymi poza normalnymi godzinami pracy

1. Pracownikom służb ratowniczych GOPR za pełniony poza normalnymi godzinami pracy dyżur ratowniczy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez zakład pracy, akcję ratowniczą lub wyprawę ratowniczą przysługuje ekwiwalent w następującej wysokości:

Lp.		Stawka ekwiwalentu w złotych	
		Za dyżur ratowniczy (czas pozostawania do dyspozycji organizatora — łącznie z niezbędnym czasem dojazdu i powrotu)	Za udział w wyprawie lub akcji (czas od wyruszenia do powrotu)
1	2	3	4
1	Alarm stawienie się ze sprzętem	—	200
2	Za każdą zakończoną pełną godzinę (czas do 30 min. zaokrągla się w dół, czas ponad 30 min. — w górę)	30—65*)	90
3	Dodatek za pracę w ciemnościach (od zapadnięcia zmroku do świtu lub w jaskini) za każdą godzinę		30

*) wysokość stawki godzinowej ustala naczelnik GOPR w zależności od kwalifikacji pracownika, rodzaju dyżuru i jego uciążliwości

2. Postanowienia ust. 1 stosuje się do ratowników ochotników po odpracowaniu limitu godzin pracy społecznej oraz do osób wezwanych do udziału w akcji lub w wyprawie ratowniczej nie będących pracownikami GOPR.

3. Szczegółowy regulamin pełnienia dyżurów i udziału w akcjach i wyprawach ratowniczych określi naczelnik GOPR.

Załącznik nr 9 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady korzystania z wyżywienia w obiektach sportowych i rekreacyjnych

1. Pracownicy zatrudnieni w obiektach prowadzących działalność gastronomiczną we własnym imieniu i na własny rachunek mają prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków w czasie pracy.

2. Prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków przysługuje zatrudnionym bezpośrednio przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków, tj. szefowi kuchni, kucharzowi, pracownikom podającym posiłki, pomocy kuchennej.

3. Posiłki do konsumpcji wydawane są wg następujących zasad:

1) posiłki wydawane są tylko w czasie godzin pracy i do skonsumowania na miejscu. Wydaje się je w wymiarze 2 posiłków na pracownika na jedną pełną zmianę (3 posiłków przy pracy ponad 11 godzin),
2) pracownicy pokrywają koszt posiłków w dni faktycznie przepracowane z zastosowaniem bonifikaty, o której mowa w ust. 5,
3) w przypadku sprzedaży przez pracownika należnego mu posiłku lub przekazania do spożycia innej osobie pracownik płaci pełną cenę posiłku (bez bonifikaty).

4. Łączna wartość posiłków (wartość surowców zużytych do wyprodukowania posiłków obliczona w obowiązujących cenach detalicznych) nie może wynosić więcej niż 70 zł dziennie.

5. Odpłatność pracowników za spożyte posiłki wynosi 50% stawki ustalonej w ust. 4.

6. Prawo do wyżywienia, o którym mowa w niniejszym załączniku, przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Załącznik nr 10 do zarządzenia nr 5 Przewodniczącego GKKFiS z dnia 28 marca 1983 r.

Umundurowanie służbowe

§ 1.

Umundurowanie służbowe przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowiskach wymienionych w § 2.

§ 2.

Wykaz stanowisk, rodzaje umundurowania oraz okresy jego użytkowania:

	Stanowisko	Przedmioty umundurowania	Okres używalności w miesiącach	Uwagi
1	Kierownik recepcji	Garnitur lub kostium zimowy	24	o ile wydano 1 komplet na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi 12 miesięcy
2	Starszy recepcjonista, recepcjonista	garnitur lub kostium letni koszula lub bluzka krawat	24 6 6	
3	Portier	zimowy garnitur lub kostium garnitur lub kostium letni czapka zimowa czapka letnia płaszcz zimowy płaszcz letni koszula lub bluzka krawat	24 24 24 24 24 24 6 6	o ile wydano 1 komplet lub 1 czapkę na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi 12 miesięcy.

§ 3.

Opis i wzór oznak służbowych oraz szczegółowe zasady zaopatrywania i gospodarki umundurowaniem ustala dyrektor, kierownik zakładu hotelarskiego.

§ 4.

Zasady, o których mowa w § 3, powinny uwzględniać:

1) kalkulację kosztów poszczególnych zestawów umundurowania,
2) kategorię zakładu szyjącego mundur na zlecenie pracodawcy lub wysokość ekwiwalentu za uszycie (koszt uszycia według cen nieprzekraczających cennik I kategorii usług spółdzielczych),
3) gatunek materiału i jego symbol przemysłowy, kolor i fason poszczególnych części umundurowania.

§ 5.

1. Prawo do otrzymania umundurowania pracownik nabywa z dniem zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, a traci z dniem rozwiązania stosunku pracy.

2. Prawo do ponownego przydziału poszczególnego przedmiotu umundurowania pracownik nabywa po upływie okresu używalności odpowiedniego przedmiotu.

3. Okres używalności poszczególnego przedmiotu umundurowania liczy się od dnia wydania.

4. Pracownicy obowiązani są otrzymywać umundurowanie w stanie czystym i konserwować je na własny koszt.

§ 6.

W przypadku, gdy dla danego stanowiska przewidziana jest odzież robocza o charakterze zbliżonym do danego przedmiotu umundurowania należy ograniczyć przydział poszczególnych przedmiotów umundurowania, wymienionych w § 2.

§ 7.

W razie utraty lub zniszczenia przedmiotu umundurowania przed upływem okresu używalności pracownik otrzymuje nowy odpowiedni przedmiot umundurowania:

1) bezpłatnie — jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiły bez winy pracownika podczas wykonywania obowiązków służbowych.
2) za zwrotem wartości utraconego lub zniszczonego przedmiotu umundurowania, jaka odpowiada okresowi od dnia utraty lub zniszczenia do końca okresu używalności, jeżeli utrata lub zniszczenie przedmiotu umundurowania nastąpiły w okolicznościach innych niż określone w pkt 1.

§ 8.

W razie rozwiązania stosunku pracy oraz w razie przeniesienia pracownika na inne stanowisko, na którym nie przysługuje umundurowanie, przed upływem okresu używalności umundurowania, pracownik obowiązany jest zwrócić umundurowanie lub uiścić kwotę odpowiadającą wartości umundurowania za okres od dnia zaprzestania pracy do końca okresu używalności.

§ 9.

1. Umundurowanie wydaje się bezpłatnie w postaci gotowych przedmiotów lub w postaci odpowiednich materiałów z jednoczesną wypłatą kosztów uszycia (§ 4 pkt 2).

2. W zamian za umundurowanie w postaci określonej w ust. 1 pracownikowi wypłaca się równowartość pieniężną w przypadku gdy:
1) pracownikowi nie przydzielono przysługującego umundurowania a stosunek pracy uległ rozwiązaniu,
2) umundurowanie przydzielono w terminie późniejszym od nabycia prawa,
3) pracownik użytkował przedmioty umundurowania przez okres dłuższy od normatywnego.

3. Równowartość pieniężną (ust. 2) oblicza się według wartości umundurowania proporcjonalnie do okresu zwłoki w przydziale lub do okresu dodatkowego użytkowania — w miesiącach.

Załącznik nr 11 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
z dnia 28 marca 1983 r.

Zasady przyznawania ekwipunku i sprzętu służbie ratowniczej GOPR

1. Sprzęt i ekwipunek osobisty przysługuje:

1) ratownikowi zatrudnionemu w GOPR na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,
2) ratownikowi sezonowemu zatrudnionemu w GOPR na podstawie umowy o pracę na czas ściśle określony, nie krótszy jednak niż 3 miesiące,
3) ratownikowi ochotnikowi na czas trwania stosunku służbowego określonego w regulaminie GOPR oraz regulaminie służby ratowniczej GOPR.

2. Okresy zużycia sprzętu i ekwipunku liczą się:

1) dla ratowników zatrudnionych na czas nieokreślony i sezonowych — od czasu nabycia prawa do sprzętu i ekwipunku,
2) dla ratowników ochotników — od czasu pobrania sprzętu i ekwipunku z magazynu.

3. Okresy zużycia sprzętu i ekwipunku ulegają odpowiednio skróceniu lub wydłużeniu z chwilą zatrudnienia:

1) ratownika ochotnika na czas nieokreślony,
2) ratownika sezonowego na czas nieokreślony,
3) w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na sezon.

4. Ratownikom sezonowym zalicza się do okresów zużycia sprzętu i ekwipunku okresy pracy w poszczególnych kolejnych latach.

5. Potrąceń z tytułu odpłatności za sprzęt i ekwipunek dokonuje się:

1) dla ratowników sezonowych w okresie ich zatrudnienia,
2) dla ratowników ochotników jednorazowo przed pobraniem z magazynu.

6. Poszczególne części ekwipunku stają się własnością członka służby ratowniczej po upływie okresu używalności i spłaceniu ustanej odpłatności.

7. Szczegółowe zasady przyznawania ekwipunku i jego zużycia określi regulamin wydany przez naczelnika GOPR.

Załącznik nr 12 do zarządzenia nr 5
Przewodniczącego GKKFiS
u dnia 28 marca 1983 r.

Tabela norm ekwipunku dla służby ratowniczej

Nazwa przedmiotu	Rodzaj sprzętu L-letni Z-zimowy	Jedn. miary	Ilość	Okres używalności w latach			Odpłatność w %		
				ratownicy etatowi	ratownicy sezonowi	ratownicy ochotnicy	ratownicy sezonowi: sez.	ratownicy sezonowi: 2 sez.	ratownicy ochotnicy
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bluza mundurowa	ZL	szt.	1	4	4	4	X	50	50
Spodnie mundurowe	ZL	szt.	2	4	4	4	X	50	50
Koszule mundurowe	ZL	szt.	3	3	X	X	X	X	X
Plecak turystyczny	ZL	szt.	1	3	3	3	25	0	25
Plecak wspinaczkowy	ZL	szt.	1	3	3	3	50	0	50
Latarka czołowa	ZL	szt.	1	3	3	4	25	0	50
Buty wysokogórskie	ZL	p.	1	3	4	4	25	0	25
Buty górskie letnie	L	p.	1	2	2	3	0	0	25
Buty gumowe lub buty do nart patrolowych	ZL	p.	1	2	2	3	50	0	50
Sztylpy wełniane długie lub ochraniacze (getry)	ZL	p.	1	1	1	3	25	0	50
Skarpety wełniane krótkie	L	p.	2	1	2	X	0	0	X
Spodnie pumpy	L	szt.	1	2	3	3	25	0	50
Sweter letni	L	szt.	1	2	2	3	25	0	25
Skafander letni lub dres	ZL	szt.	1	2	2	3	25	0	25
Ubranie ochronne nieprzem.	L	klp.	1	2	2	2	0	0	25
Letnie nakrycie głowy	L	szt.	1	3	X	X	X	X	X
Buty narciarskie zjazdowe	Z	p.	1	2	2	3	0	0	25
Kapce suknienne	Z	p.	1	3	3	4	50	0	50
Spodnie narciarskie	Z	szt.	1	2	2	X	25	0	25
Narty zjazdowe	Z	p.	1	2	2	3	0	0	25

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Narty patrolowe z wiązam.	Z	klp.	1	2	2	3	0	0	50
Wiazania bezpiecznikowe	Z	kpl.	1	3	3	4	0	0	25
Kijki narciarskie	Z	p.	1	2	2	3	0	0	25
Sweter zimowy	Z	szt.	1	2	2	3	25	0	25
Kombinezon ocieplany	Z	kpl.	1	2	2	3	25	0	25
Kurtka zimowa ocieplana	Z	szt.	1	2	2	3	0	0	25
Czapka zimowa	Z	szt.	1	2	2	2	25	0	50
Rękawice skórzane	Z	p.	1	2	2	2	0	0	25
Rękawice wełniane	Z	p.	1	1	1	X	25	0	X
Okulary ochronne (gogle)	Z	szt.	1	2	2	3	0	0	50
Czekan	ZL	szt.	1	b/t	b/t	X	0	0	X
Kaski narciarskie	Z	szt.	1	b/t	b/t	X	0	0	X
Raki	Z	p.	1	b/t	X	X	X	X	X
Pas wspinaczkowy	ZL	kpl.	1	b/t	X	X	X	X	X

WARUNKI PRENUMERATY

Opłata za roczną prenumeratę Dziennika Urzędowego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu wynosi 60,— zł.
Instytucje i zakłady pracy zlokalizowane w miastach wojewódzkich i w pozostałych miastach, w których znajduje się siedziby Oddziałów RSW „Prasa-Książka-Ruch" zamawiają prenumeratę w tych oddziałach. Instytucje i zakłady pracy zlokalizowane w miejscowościach, gdzie nie ma oddziałów RSW Prasa-Książka-Ruch" i na terenach wiejskich opłacają prenumeratę w urzędach pocztowych i u doręczycieli. Czytelnicy indywidualni zamieszkali na wsi i w miejscowościach, gdzie nie ma oddziałów RSW „Prasa-Książka-Ruch", opłacają prenumeratę w urzędach pocztowych i u doręczycieli. Czytelnicy indywidualni zamieszkali w miastach — siedzibach oddziałów RS W„Prasa-Książka-Ruch" opłacają prenumeratę wyłącznie w urzędach pocztowych nadawczo-oddawczych właściwych dla miejsca zamieszkania prenumeratora.

Wpłaty dokonuje się na „blankiecie wpłaty" na rachunek bankowy Centrali Kolportażu Prasy i Wydawnictw w Wraszawie ul. Towarowa 28, nr konta NBP XV Oddział w Warszawie Nr 1153-201045-139-11.

Prenumeratę Dziennika Urzędowego GKKFiS ze zleceniem wysyłki za granicę przyjmuje RSW „Prasa-Książka-Ruch" Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw, ul. Towarowa 28, 00-958 Warszawa, konto NBP XV Oddział w Warszawie Nr 1153-201045-139-11. Prenumerata ze zleceniem wysyłki za granicę pocztą zwykłą jest droższa od prenumeraty krajowej o 50% dla zleceniodawców indywidualnych i o 100% dla zlecających instytucji i zakładów pracy.

Przedpłaty na prenumeratę są przyjmowane w terminie do 25 listopada na rok następny.
Sprzedaż archiwalnych numerów Dziennika, po uprzednim zamówieniu, prowadzi Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw, ul. Towa-ul. Towarowa 28, 00-958 Warszawa.

Redakcja: Główny Komitet Kultury Fizycznej i Sportu — Gabinet Przewodniczącego, 00-851 Warszawa, ul. Litewska 2/4 — skrytka pocztowa 1024.

Zakłady Graficzne „Tamka" Warszawa. Zam. 0511-1300-8 Nakład 6.000 egz. Indeks — 35652 **Cena 20 zł**